

Documentos III Congreso

- **Regulamento das sesións do congreso**
- **Actas**
- **Relatório de organización**
- **Modificacións estatutárias**

Aprobados por maioría do Consello Confederal o 16 de Febreiro de 2001



Confederación Intersindical Galega

- **Regulamento das sesións do Congreso**
- **Actas**

III Congreso da Confederación Intersindical Galega

Artigo 1.- Orde do día

- 1 Recepción dos/as congresistas. Entrega de credenciais, ponencias, informe da Executiva Confederal, informe de Contas e informe da Comisión de Garantías.
- 2 Debate e votación do Regulamento das sesións congresuais.
- 3 Apertura do Congreso.
- 4 Informe da Executiva Confederal (levará adxunto o informe de contas). Debate e votación.
- 5 Eleición da Mesa Presidencial.
- 6 Ponencia de organización e estatutos. Debate e votación.
- 7 Ponencia de acción sindical. Debate e votación.
- 8 Eleicións.
- 9 Resolucións especiais.
- 10 Sesión de clausura.

Os horarios, descansos, etc., para o desenvolvemento desta orde do día fixará-os a Mesa presidencial, a proposta da Comisión de Organización do 3º Congreso.

Artigo 2.- Servizo de organización

Existirá un servizo de organización, composto de afiliados/as non congresistas, que atenderán os aspectos técnicos e organizativos necesarios (reconto de votacións a man alzada, información aos congresistas e convidados, control de acceso aos plenos e outros servizos). Este servizo artellará-o a Comisión de Organización e, unha vez que se inicie o Congreso, estará baixo a responsabilidade da Mesa Presidencial.

Artigo 3.- Mesa Presidencial

O Congreso estará presidido por unha Mesa Presidencial integrada por un total de 20 membros, entre eles o Presidente da Confederación que exercerá as funcións de presidente da Mesa. Esta Mesa presidencial será elixida por 2/3 dos congresistas presentes, a proposta da Executiva Confederal. No caso de que a dita proposta non acadase os 2/3, a Executiva fará novas propostas ata un máximo de tres veces. De seguir sen acadar-se maioría suficiente, poderá facer-se outra proposta, a iniciativa de como mínimo o 20% dos congresistas; nesta votación será suficiente co apoio da metade máis un dos congresistas. A Mesa presidencial designará de entre os seus membros 6 persoas, dúas para exercer as funcións de secretaríos/as e catro para moderadores.

As votacións para formar a vontade da Mesa resolverán-se por maioría e, no caso de empate de dúas votacións consecutivas sobre o mesmo tema, decidirá o pleno do Congreso.

Ademais das funcións que figuran neste Regulamento, a Mesa Presidencial exercerá como dirección da CIG até a eleición da nova Executiva Confederal.

No caso de actuación anómala, a Mesa poderá ser revogada pola maioría simple do Congreso, a proposta como mínimo do 20% dos congresistas, podendo-se presentar a proposta de revogación nun máximo de dúas ocasións.

A Mesa presidencial terá tamén a facultade de interpretación do presente Regulamento.

Art 4.- Mesa de ponentes

O informe da Executiva Confederal será presentado e defendido por parte do Secretarío Xeral da CIG.

1 As ponencias de organización e de acción sindical serán defendidas polos seus respec-
2 tivos ponentes. No caso de existir algunha ponencia alternativa, tras unha exposición por
3 parte dos ponentes tanto da ponencia oficial como da alternativa, serán sometidas a unha
4 votación global do pleno do Congreso, quedando como ponencia base de debate a que
5 acade maior número de votos.

6 7 **Artigo 5.- Sesións plenarias**

8 O Congreso desenvolve-se totalmente en sesións plenarias e públicas. Porén, de estabre-
9 lecer-se algun debate que a Mesa presidencial considere que polo carácter do mesmo debe
10 ser estritamente interno, esta poderá propor ao pleno do Congreso o declarar pechada
11 algunha sesión, parcial ou totalmente, tendo que contar a dita proposta co respaldo da
12 maioría simple dos congresistas.

13 14 **Artigo 6.- Convidados e medios de comunicación**

15 As delegacións convidadas, convidados a título individual e os medios de comunicación,
16 poderán asistir a todas as sesións do Congreso, dependendo a súa atención da Mesa pre-
17 sidencial. Esta poderá realizar as roldas informativas que considere oportuno.

18 19 **Artigo 7.- Votacións**

20 As votacións no Pleno realizarán-se a man alzada, erguendo as tarxetas de identificación
21 os congresistas. Está exceptuada desta norma a elección de órganos e cargos, que se fará
22 mediante papeletas secretas e individuais.

23 24 **Artigo 8.- Emendas**

25 Cada emenda será defendida no pleno por cada un dos portavoces eleitos para este fin nas
26 asembleas comarcais de congresistas, en que foi debatida e suficientemente apoiada. Non se
27 admitirán emendas *in voce*.

28 As cuestións de orde non poderán motivar intervencións orais, senón que o congresista
29 deberá pasar-las por escrito á Mesa, a cal resolverá de conformidade co sinalado no artigo
30 3.

31 32 **Artigo 9.- Mecánica de debate no pleno**

33 A Mesa establecerá o tempo máximo dispoñible por ponentes e portavoces, en cada
34 caso, segundo os horarios prefixados para cada punto da orde do día.

35 O informe da Executiva Confederal, unha vez presentado, será sometido a debate en
36 réxime aberto, distribuindo a Mesa o tempo dispoñible entre todos os congresistas que
37 queiran intervir. Unha vez rematada por parte do Secretario Xeral a súa quenda de respostas
38 ás ditas intervencións, o informe será sometido a votación do pleno, tendo que contar para
39 a súa aprobación co respaldo da maioría simple.

40 No tocante á dinámica de debate das ponencias, fará-se unha exposición inicial por
41 parte dos ponentes indicando as emendas recibidas e as conclusións sacadas sobre as
42 mesmas. Seguidamente, pasará-se á discusión destas, apartado por apartado, indicando
43 por parte dos ponentes aquelas emendas que foron admitidas, as propostas de transaccio-
44 nais, se houber, e as que foron rexeitadas.

45 Con **respeito ás emendas admitidas** polos ponentes darán-se por aceptadas a non ser
46 que calquer congresista queira manter o texto orixinal; neste caso someterán-se a votación
47 do pleno.

1 **Respeito das transaccionais**, unha vez escoitada a opinión do emendante, se a mesma
2 fose aceptada por este e ninguén mantivese o texto orixinal, daría-se por aprobada. Se a dita
3 transaccional fose rechazada polo emendante ou alguén mantivese o texto orixinal, deberá
4 someter-se a votación do pleno tanto a a transaccional como a emenda.

5 **Respeito ás emendas rexeitadas**, intervirán en primeiro lugar os portavoces das emen-
6 das para facer unha defensa das mesmas e despois darán-lle contestación os ponentes. A
7 Mesa presidencial poderá establecer até dúas quendas de intervencións por emenda, se-
8 gundo a importancia da emenda e o tempo dispoñíbel para debate desta.

9 As ponencias definitivas, unha vez debatidas e votadas todas as emendas, someterán-se
10 a unha votación global do pleno, precisando-se para a súa aprobación do voto favorable da
11 metade máis un dos congresistas presentes, excepción feita dos Estatutos da CIG que esti-
12 pulan o apoio dunha maioría cualificada de dous terzos.

14 **Artigo 10.- Resolucións especiais**

15 Deberán presentar-se por escrito diante da Mesa presidencial do Congreso, podendo
16 facé-lo calquer congresista sempre que conte co aval de 60 congresistas presentes, algun
17 dos seguintes organismos da CIG (Executiva confederal, Executivas de unión comarcal,
18 Executivas nacionais de federación) ou ben algun dos colectivos organizados na CIG, nas
19 referidas aos seus ámbitos de actuación. O prazo de presentación remata ás 20 horas do
20 primeiro día do Congreso. A Mesa decidirá se a cuestión está xustificada e, nese caso,
21 someterá-a a debate do pleno, delimitando o tempo de debate, pasando-a finalmente a
22 votación, tendo que contar para ser aprobada co apoio da maioría simple dos congresis-
23 tas.

25 **Artigo 11.- Eleición de órganos e cargos**

26 A elección de órganos e cargos realizará-se segundo as normas estatutarias que resulten
27 aprobadas polo 3º Congreso da CIG. A candidatura ou candidaturas para a elección de
28 cargos deberán-se presentar en listas pechadas que conteñan, como mínimo, o número
29 de postos a cubrir. Estas candidaturas entregarán-se a Mesa do Congreso antes das vinte
30 horas do día primeiro do congreso. A propia Mesa actuará de mesa electoral e os seus
31 membros poderán-se subdividir en varias mesas electorais para unha maior operatividade.
32 As mesas farán o escrutinio publicamente e a Mesa presidencial proclamará os resultados
33 globais diante do pleno.

34 Cada candidatura poderá designar un interventor en cada unha das mesas.

35 A Mesa presidencial habilitará todos os medios necesarios para unha correcta votación.

37 **Artigo 12.- Actas, depósito e publicidade**

38 As actas do Congreso serán elaboradas e aprobadas pola Mesa presidencial. Deposita-
39 rán-se, na oficina pública correspondente, as actas parciais en que figuren a composición
40 dos órganos eleitos e as modificacións estatutarias aprobadas.

41 As ponencias e resolucións aprobadas no 3º Congreso serán editadas para coñecimen-
42 to de toda a afiliación da CIG.

III Congreso

ACTA DE ELEIÇÃO DE CONGRESISTAS

Unión Comarcal:

Federación:

Empresa (se é o caso):

Nota.- Se os datos que hai que incorporar a este modelo de acta non collen nos espazos previstos para iso, pode-se realizar a acta en papel á parte, respectando a estrutura deste modelo.

En, o día / / 2001, reunida a asemblea de afiliados e afiliadas do ámbito que se sinalou enriba, co obxecto, entre outros puntos, de eleixir o/s congresista/s que lle corresponden, procede-se en primeiro lugar á elección da Mesa presidencial, que queda composta por:

D/D^a, como presidente/a,

D/D^a, como secretario/a,

D/D^a, como vocal.

Presentaron-se á elección de congresistas as seguintes candidaturas:

Candidatura única aberta Candidatura única pechada Várias candidaturas pechadas

Participaron ademais na Mesa, con voz e sen voto, os/as seguintes representantes-interventores das candidaturas:

D/D^a, («A»),

D/D^a, («B»),

D/D^a, («C»).

Realizadas as votacións e feito o reconto de votos, elas dan o seguinte resultado:

(Continúa no reverso)

No caso de candidatura única, en réxime de lista aberta:

Resultando, por tanto, eleixidas como congresistas as seguintes persoas:

D/D^a ,
D/D^a ,
D/D^a ,
D/D^a ,
D/D^a ,
D/D^a ,
D/D^a ,
D/D^a

Candidatura «A» Nº de votos:	Candidatura «B» Nº de votos:	Candidatura «C» Nº de votos:
Membros da candidatura:	Membros da candidatura:	Membros da candidatura:
1	1	1
2	2	2
3	3	3
5	5	5
6	6	6
7	7	7
8	8	8
9	9	9
10	10	10
11	11	11
12	12	12

Resultando, por tanto, eleixidas como congresistas as seguintes persoas:

D/D^a ,
D/D^a ,
D/D^a ,
D/D^a ,
D/D^a ,
D/D^a ,
D/D^a ,
D/D^a

III Congreso

EMENDA

Sobre o documento: <input type="checkbox"/> Regulamento das sesións do Congreso <input type="checkbox"/> Relatório-Base. <input type="checkbox"/> Relatório de Organización e Estatutos.	Páxina: Liña: Outras indicacións de localización:
---	--

Explicación da emenda

..... (se o espazo resulta insuficiente, continuar no reverso).

Texto da emenda de: Substitución, Adición, Ampliación, Supresión.

..... (se o espazo resulta insuficiente, continuar no reverso).
--

Portavoz da emenda: D/D ^a Data: / /2001 Sinatura	Trámite na 1ª fase de debate: Apoio orgánico obtido sg/art.11 do Regulamento: Sinatura secretario/a do organismo	
--	--	--

Relatório de organización

III Congreso da Confederación Intersindical Galega

1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25
26
27
28
29
30
31
32
33
34
35
36
37
38
39
40
41
42
43
44
45
46
47

Introdución

A maioría dos obxectivos que a nivel organizativo marcamos no pasado congreso seguen estando totalmente vixentes, ben porque non se cumpriron plenamente, ben porque se trata de obxectivos que deben formar parte permanentemente do noso quefacer sindical, ben porque unha central sindical co nivel de consolidación da CIG non precisa revisar en todos os congresos as súas normas de funcionamento nen o seu modelo organizativo. Relembramos algúns deles.

- Necesidade de practicar un sindicalismo próximo aos centros de traballo e á súa problemática laboral, con visitas continuadas aos mesmos. Constitución de seccións sindicais.
- Información permanente aos afiliados/as, maior control e seguimento das baixas, así como a preocupación por incrementar a afiliación, especialmente entre os/as delegados/as e nos centros onde xa temos presenza.
- Favorecer a participación dos afiliados/as na vida da central sindical.
- Cualificación, identificación e compromiso dos/as liberados/as co proxecto sindical que representamos.
- Incorporación aos organismos de dirección da central dos/as compañeiros/as máis activos/as no traballo sindical nas empresas.
- Facer un traballo continuado de formación de militantes e cadros, con especial atención á formación de delegados/as.
- Maior coordinación de todas as estruturas na acción sindical, así como necesidade de respostas globais e solidarias aos conflitos laborais.
- Camiñar cara a unhas federacións dotadas de máis estrutura e medios.
- Reforzar os medios informativos propios.

A situación sociolaboral actual non ten variado substancialmente respecto da que había hai catro anos cando celebramos o noso anterior congreso. Precarización, desemprego, temporalidade, elevada rotación na contratación, desregulación, flexibilidade, perda de poder adquisitivo, deterioración dos servizos públicos, política de pacto social, reforzamento do marco estatal de negociación... Fai-se pois necesario que sigamos afianzando e afondando na acción sindical, no modelo organizativo e no tipo de sindicalismo a facer que definimos no noso 2º Congreso.

O noso traballo sindical. Necesidade e formas de mellorá-lo

A experiencia destes anos na dinámica sindical seguida pola CIG sitúa-nos ante a seguinte realidade:

- As nosas limitacións para xerar unha resposta importante dos traballadores e traballadoras á política de pacto social e de precarización laboral.
- As nosas dificultades para conxugar adecuadamente a acción sindical cun traballo de eleccións sindicais e de implantación nos centros de traballo.

Todo isto arrastra consigo que o noso traballo sindical, aínda sendo coherente nos posicionamentos globais de política sindical, non repercuta de forma máis significativa no medre e implantación da nosa organización vía nova afiliación, novos delegados/as e novas seccións sindicais.

As causas desta dinámica sindical atribuíbeis á nosa organización –pois hai outras moi importantes externas a nós, como é a situación sociolaboral na que temos que desenvolvé-la– poderíamos concretá-las nas seguintes:

- 1 - Falta de funcionamento ou funcionamento irregular dos organismos de dirección, nal
- 2 guns casos, e falta de planificación do traballo ou de seguimento da execución deste,
- 3 noutros.
- 4 - Falta dunha maior implicación dos organismos de dirección na conflictividade laboral.
- 5 - Actitude rotineira ou deixación na efectivización do seu traballo por parte dalguns respon-
- 6 sábeis e/ou liberados.
- 7 - Desigual implantación nacional de varias federacións, así como desbordamento e impo-
- 8 sibilidade real por parte dalgunhas federacións e comarcas para poder atender plena-
- 9 mente o seu traballo por escaseza de medios humanos e económicos.
- 10 Ante esta situación non podemos permanecer pasivos, temos que dar o debate, facer
- 11 unha posta en comun nos organismos de dirección e adoptar as medidas necesarias para a
- 12 súa corrección. Entre as medidas a adoptar teríamos que priorizar as seguintes:
- 13 - Garantir o funcionamento regular de todos os organismos de dirección, así como a pla-
- 14 nificación e seguimento da execución do traballo por parte dos responsábeis de efectivi-
- 15 zá-lo.
- 16 - Marcar obxectivos concretos sobre visitas a empresas, afiliación, delegados e seccións
- 17 sindicais, con avaliacións trimestrais sobre resultados.
- 18 - Implicar máis e mellor aos organismos confederais de dirección no que é a acción sindi-
- 19 cal da central no seu conxunto, xerando dinámicas de compromiso e resposta solidaria
- 20 de toda a Confederación á conflictividade laboral xurdida da negociación colectiva, da
- 21 perda do posto de traballo e da precarización en xeral das condicións de traballo.
- 22 - Criar equipas comarcais de liberados, interfederativas, orientadas á optimización dos
- 23 recursos humanos e ao apoio entre federacións, con atención preferentemente ao traba-
- 24 llo en empresas de menos de 50 traballadores ou en empresas de máis de 50 traballado-
- 25 res pero sen implantación sindical da CIG.
- 26 - Favorecer os procesos de fusión entre federacións que contribúan a configurar estrutu-
- 27 ras con afiliación e medios suficientes para poder desenvolver de forma máis eficaz o seu
- 28 traballo sindical.

30 **Desenvolvemento estruturas federativas**

31
32 As estruturas federativas son as responsábeis de elaborar e desenvolver a política sindi-
33 cal no seu sector ou sectores. A realidade das federacións dentro da CIG é que a maioría
34 teñen sérias dificultades para poderen asumir plenamente o seu cometido debido á esca-
35 seza de medios, pouca estrutura e nivel de desenvolvemento irregular segundo as comarcas
36 ou sectores. Esta situación está a incidir negativamente en aspectos básicos como son a
37 capacidade para planificar e facer seguimento da negociación colectiva, das eleccións sindi-
38 cais ou da implantación nas empresas.

39 Hoxe, fóra das federacións da área pública e a federación da banca e aforro, as demais,
40 a diferentes niveis, precisan do apoio das comarcas para poderen levar adiante o seu traba-
41 llo sindical en toda a súa amplitude. A actual estrutura federativa que temos, o insuficiente
42 índice de afiliación entre os/as traballadores/as galegos/as, o raquítico desenvolvemento de
43 varios dos nosos sectores produtivos, a propia diversificación na actividade de moitas em-
44 presas que están introducidas en diferentes sectores e o diferente nivel de industrialización
45 entre a Galiza do interior e a da costa, son todos eles factores que debemos considerar e
46 que teñen que levar-nos a avaliar se a estrutura federativa existente hoxe na CIG é ou non a
47 máis adecuada.

1 Todo parece indicar, se queremos que todas as federacións poidan ser eficaces no seu
2 traballo e que teñan o peso e a autonomía que lles corresponde dentro da central sindical,
3 que cumpre pular por procesos de unificación das mesmas, desde o convencimento e o
4 respecto pola súa propia decisión, tendo en conta para isto aspectos como a afinidade dos
5 sectores que deben integrar, as posibilidades potenciais de medre, os medios de que poderían
6 dispor, etc. Isto permitiría constituir federacións cun volume de afiliados/as e unhas
7 posibilidades moi similares en todas elas en canto a recursos económicos, liberados, dele-
8 gados sindicais, infraestrutura...

9 A experiencia dentro da CIG pon de manifesto que unha federación que non conte cun
10 número significativo de liberados via institucional ou de empresa, precisa unha média alta
11 de afiliados para garantir unha estrutura operativa en toda a nación. Este dado, xunto coa
12 afinidade dos sectores, deberían servir-nos como criterios orientativos de peso á hora de
13 fusionar e recompor a nosa estrutura federativa.

14 O novo Consello Confederal, no prazo de dous anos desde a súa constitución e unha vez
15 tratado o tema coas actuais federacións, definirá o novo mapa federativo en que se organi-
16 zará a CIG a nivel profesional.

17 Conxuntamente con isto, teríamos que afrontar –pois estaríamos en moito mellores con-
18 dicións para o facer– unha participación na cota máis rigorosa e equilibrada entre as diferen-
19 tes estruturas, tema este último en permanente debate e aínda hoxe non resolto de forma
20 totalmente satisfactoria.

22 **Eleicións sindicais**

24 A diferenza do que dicíamos no II Congreso, en canto a resultados nas eleccións sindi-
25 cais, temos que aceptar que sofremos un estancamento, cunha leve tendencia á baixa no
26 grao de representatividade; feito que nos debe levar a facer unha profunda reflexión, por ser
27 a primeira vez na historia do sindicalismo nacionalista na que non podemos falar de avances
28 significativos no relativo a resultados eleitorais.

29 Para explicar esta situación, podemos buscar múltiples causas: normativa electoral, pre-
30 cariedade laboral, participación directa da patronal no proceso electoral..., pero entendemos
31 que hai tres fundamentais e sobre as que temos que incidir:

- 32 a) Formación interna.- Hoxe máis que nunca, fai-se necesario xerar unha política formativa
33 de cadros e de delegados da central sindical, como xa o dicíamos no II Congreso, para
34 que actuen como os elementos encargados da introdución da nosa política sindical nos
35 centros de traballo.
- 36 b) Implantación.- Facendo unha breve análise comparativa do grao de afiliación, de cada
37 unha das estruturas territoriais da Confederación, cos resultados eleitorais, temos que
38 chegar á conclusión de que son dous fenómenos que están totalmente ligados, para iso
39 chega con observar os resultados eleitorais das comarcas que están por baixo da média
40 nacional da central, e chegaremos á conclusión de que tamén son as estruturas máis
41 deficitarias. Isto ten que nos levar a reafirmar-nos unha vez máis en que para acadar uns
42 bos resultados eleitorais cumpre facer unha política de introdución e, polo tanto, de afilia-
43 ción no conxunto dos sectores e empresas galegas.
- 44 c) Organización.- Nos últimos tempos temos discutido, longo e tendido, sobre as compe-
45 tencias e responsabilidades tanto das federacións como das unións comarcais e deste
46 debate non están isentas as eleccións sindicais. Tendo claro que a acción sindical é com-
47

1 peténcia federativa, non hai dúbida de que as eleccións, como parte integrante da mes-
2 ma, tamén o son. Esta afirmación non debe levar-nos a crer que co desenvolvemento
3 actual das federacións as mesmas poden desenvolver por si soas o traballo: introdución
4 - afiliación - eleccións sindicais.

5 Fai-se necesario poñer todos os recursos da Confederación en función destes tres ele-
6 mentos. Para iso, cremos que a nivel territorial hai que facer un traballo planificado coas
7 federacións e coordinado polos secretários comarcais da Confederación, que garanta como
8 mínimo unha visita mensual ao conxunto das empresas do territorio, como única fórmula de
9 ir criando referentes sindicais nas distintas empresas.

10 Sería un erro ver isto como unha intromisión na autonomía das federacións, pois debe-
11 mos partir da base de que, cando unha federación entende que determinadas empresas xa
12 poden ser atendidas directamente pola estrutura federativa, froito da introdución sindical,
13 estas desaparecerán das visitas programadas a nivel comarcal. Nestes grupos de traballo, á
14 parte da participación do 100% dos liberados, independentemente que sexan da Confede-
15 ración ou federación, debemos intentar que participen delegados e afiliados, como unha
16 maneira máis de facé-los partícipes da vida da central sindical.

18 **Formación sindical**

19
20 Para lograr o obxectivo de contarmos con delegados e delegadas, cadros e dirixentes
21 sindicais plenamente conscientes da realidade e comprometidos na loita da clase trabaja-
22 dora e na liberación nacional de Galiza é imprescindible a formación sindical en tres direc-
23 cións:

- 24 - Formación ideolóxica, fundamental para calquer militancia, que posibilite a firmeza e a
25 seguridade necesarias para defender con argumentos sólidos as posicións e reivindica-
26 cións da CIG, nomeadamente as directrices e necesidades sindicais e organizativas abor-
27 dadas neste Congreso, ao servizo dun sindicalismo máis reivindicativo. Para isto cumpre
28 tamén coñecer a evolución histórica política, económica e social da nosa sociedade, así
29 como das loitas da clase obreira e dos movementos de liberación do resto do mundo.
- 30 - Formación técnica, con contidos xurídicos e económicos que nos dote dos coñecimen-
31 tos básicos para realizar o traballo cotián.
- 32 - Formación cultural, que nos faga avanzar persoalmente en todos os sentidos. Debemos
33 afondar especialmente naqueles que nos permitan coñecer e identificar-nos coa nosa
34 propia realidade cultural, lingüística e social.

35 En todo caso a formación sindical sempre debe partir, como metodoloxía, da reflexión e
36 da análise do concreto ao xeral.

37 O primeiro reto que afrontar é a realización dunha formación sindical estábel a nivel
38 comarcal, prioritariamente dirixida a delegados e delegadas, o que redundará nun medre
39 organizativo e será un elemento diferencial respecto a outras opcións sindicais. E isto está en
40 relación con outros aspectos que vimos tocando neste relatório. Unha acción sindical ime-
41 diatista e a curto prazo despraza a formación sindical ou relega-a totalmente. A formación
42 sindical, sen descoidar os aspectos técnicos, debe estar compasada coa actividade sindical
43 e ser capaz de constatar o que queremos facer e o que realmente facemos, acrecentando a
44 capacidade crítica e transformadora da realidade.

45 O segundo reto consiste en organizar a formación de cadros conforme a un programa
46 e a un calendario preestabelecido, dirixido ás estruturas territoriais e federativas, coa impli-
47 cación da dirección da Confederación.

O terceiro reto radica en abrir espazos para a formación nos propios órganos de goberno da CIG, utilizando as reunións para introducir temas de debate e de reflexión, con suportes técnicos e argumentación preparada para tal fin. Isto axudará á comprensión da importancia da formación e favorecerá o compromiso dos dirixentes sindicais a prol da formación sindical.

Da participación da afiliación

A preocupación pola participación e a identificación da afiliación co noso proxecto sindical debe ser unha preocupación constante na nosa central sindical a todos os niveis. Fóra do conflito puntual nunha empresa, a participación selectiva en determinadas datas comemorativas ou a asistencia ás asembleas de delegados/as, existe a tendencia na maioría da afiliación a adoptar unha atitude pasiva, converter-se nun simple cotizante que acode ao sindicato só cando ten un problema laboral e precisa asesoramento. Isto ve-se acrecentado polo feito de que parte desa afiliación se achega á CIG por ser usuaria de certos servizos, especialmente a asesoría xurídica, sen que isto implique identificación cos obxectivos e principios do sindicalismo nacionalista. Frente a esta situación, temos que establecer mecanismos que estimulen e favorezan a participación da afiliación de forma habitual na vida da central, pois iso redundaría en mútuo beneficio. Os/as afiliados/as terían unha maior información e un mellor coñecemento do que é o sindicato, dos seus obxectivos e da súa práctica e o sindicato beneficiaría-se das ideas, das opinións e da participación das/os afiliadas/os.

A Secretaria Confederal de Organización proporá e fará seguimento dos mecanismos necesarios para facilitar a participación da afiliación. A modo de exemplo, recolleamos os seguintes:

- A realización de asembleas abertas para tratar temas de interese sindical, nas que se exporá a postura do sindicato e nas que se recollerá a opinión da afiliación, facendo chegar esta aos órganos de dirección.
- Realización de charlas con especialistas sobre temas de actualidade tanto de tipo cultural, como laboral ou político.
- Facilitar información e promover a solidariedade e a implicación da afiliación en conflitos e campañas que posibiliten o intercambio e identificación entre afiliados de diferentes seccións sindicais, federacións e comarcas.
- Fomentar actividades de tipo lúdico e cultural entre os/as afiliados/as.
- Mellorar e potenciar os medios de información e comunicación da central sindical coa afiliación.

Asesorías xurídicas

No II Congreso marcáramos dous obxectivos de cara a mellorar os servizos xurídicos:

- a) Garantir o servizo de todas as comarcas, así como corrixir os posibles desequilibrios existentes en canto a cantidade e calidade entre as diferentes estruturas.
- b) Dotación a nivel nacional dun gabinete que atendería todas aquelas reclamacións, demandas de conflitos que afecten a calquer federación ou á Confederación no seu conxunto, así como potenciar e coordinar unha política de encontros e intercambio de información entre as distintas asesorías.

Se hoxe analizamos a situación, temos que recoñecer que o desenvolvemento destes

dous obxectivos, apesar dos esforzos realizados, aínda non están cobertos no 100%:

- En canto ao primeiro, hai que salientar o avance que supuxo ir consolidando asesorías con dedicación plena á central sindical, o que posibilitou a corrección de desequilibrios existentes no referente a prestacións. De todas as maneiras entendemos que hai que seguir dando pasos fundamentalmente en tres frentes:
 1. As prestacións de carácter civil ou penal, cando exista esta necesidade por derivación ou participación dos conflitos laborais.
 2. A raíz da creación dos distintos xulgados do contencioso administrativo, fai-se necesario reorganizar este servizo, tendo en conta o número de comarcas onde se van desenvolver xuízos, con presenza de letrado.
 3. Manter a preocupación por dotar as comarcas dos medios técnicos e administrativos necesarios, impartindo a formación necesaria para a súa óptima utilización.
- En canto ao gabinete nacional, puxéron-se os medios posibles en relación aos recursos dispoñíbeis. Criou-se unha estrutura mínima cos medios técnicos e administrativos, pero fai-se necesario priorizar recursos que permitan desenvolver as funcións asignadas ao gabinete nacional no II Congreso, así como o plano de traballo aprobado polo secretariado confederal.

Fundo de solidariedade – caixa de resistencia

Vai para catro anos que aprobamos o Fondo de Solidariedade, tempo máis que suficiente para axudar-nos a avaliar a experiencia que supuxo a posta en marcha deste novo servizo que aprobamos no anterior Congreso.

Temos que destacar que este instrumento de apoio a nosa acción sindical, axudou economicamente aos nosos afiliados/as en conflitos importantes como o de Gesruher ou o das auxiliares do naval na provincia de Pontevedra, loitas das que a nosa central sindical saíu fortalecida tanto cara ao exterior como internamente, e recibiu o recoñecemento dos nosos afiliados e afiliadas por esta iniciativa de apoio económico para levar adiante as súas reivindicacións.

Se, até o de agora, as veces que se empregou este mecanismo de solidariedade non só axudou á eficacia sindical senón que fortaleceu o noso proxecto sindical, temos que considerar o seguirmos avanzando e dotarmo-nos de máis recursos para así poder afrontar novos e maiores retos naqueles conflitos e negociacións colectivas que requiren dese apoio, dando así cobertura a un número cada vez maior de afiliados/das, tendo como horizonte o irmos afianzando como Caixa de Resistencia o actual Fondo de Solidariedade.

O Consello Confederal, a proposta do Secretariado Confederal, aprobará os criterios de reparto de recursos provenientes do Fondo, cando estes sexan destinados a compensar perdas salariais derivadas da participación nunha folga. Estes criterios incorporarán-se ao actual Regulamento do Fondo de Solidariedade.

Na medida en que temos que popularizar internamente o recorrer ao Fondo naqueles conflitos que regulamentariamente teñan a cobertura, cada vez vai facer-se máis uso del, o cal ten que nos obrigar a buscar vías para dotá-lo dos recursos necesarios, utilizando para isto preferentemente a participación nos ingresos estábeis da Confederación. O Fondo pasaría a dotar-se do 4% dos ingresos por cotas, tendo o compromiso o Consello Confederal, no prazo de dous anos, partindo das posibilidades económicas da central, de propor mecanismos estábeis de financiamento que permitan ir incrementando a súa dotación.

Modificacións estatutárias

III Congreso da Confederación Intersindical Galega

Art.- 25: Incompatibilidades

Engadir un novo parágrafo que diga: A condición de liberado asalariado da CIG a tempo completo é incompatíbel con ocupar cargos políticos institucionais de elección ou designación pública.

Art.- 31: Constitución de novas federacións

Suprimir o punto “b” do último parágrafo que d : “Informe favorábel de 2/3, como mínimo, das Direccións comarcais da CIG.”

Art.- 35: Facultades das seccións sindicais

Nova redacción:

A asemblea de sección sindical ten como facultades mínimas as seguintes:

- a) Elaborar e desenvolver a política sindical para o ámbito da empresa ou centro de traballo en que se constitue, non podendo contradicer a confederal nen a sectorial respectiva.
- b) Elexer os seus órganos de goberno, os cais terán as atribucións que legal ou convencionalmente lles correspondan, alén das propias de representación da sección sindical.
- c) Elexer os/as candidatos/as da CIG para as eleccións sindicais na súa empresa ou centro de traballo.
- d) Elexer os cargos de delegados/as da sección sindical.
- e) Designar os seus representantes nos órganos internos que así o teñan establecido, tanto no ámbito da empresa ou centro de traballo como no do seu sindicato ou federación.
- f) Todo o relativo á negociación colectiva no seu ámbito, incluído o asinamento do convenio propio.
- g) Aprobar as acumulacións de horas para os/as delegados/as eleitos/as ou de sección sindical, se é o caso, e cando así se decida.
- h) Os delegados eleitos nos Comités de Empresa e Xuntas de Persoal terán de supeditar a súa actividade sindical aos acordos emanados da sección sindical, sometendo-se ás decisións e pautas acordadas nestas.

As seccións sindicais que contén cando menos con 100 afiliados/as terán, para efectos internos da CIG e para o seu ámbito de actuación, a consideración de órgano de goberno á que fai referencia o artigo 60 dos actuais Estatutos, de conformidade co que establezan ao respecto os estatutos de cada federación.

Constituirán-se seccións sindicais en todas as empresas ou centros de traballo nos que exista afiliación sindical da CIG.

Art.- 36 (bis)

A sección sindical dotará-se dun regulamento onde deberá constar, como mínimo, o número de membros que comporán o seu órgano de goberno, normas de funcionamento, xuntanzas, responsabilidades, etc.

Art.- 37 (bis)

A asemblea de afiliados/as é o máximo organismo da sección sindical. Será convocada polo Secretario/a desta, a requerimento de 1/3 dos membros do órgano de goberno responsábel, ou a petición de 1/3 dos afiliados/as da sección sindical.

Art.- 38 (bis)

Son funcións do órgano de goberno da sección sindical as seguintes:

- a) Dar resposta inicial aos problemas urxentes que se produzan na empresa.
- b) Controlar as altas, baixas, cotas, e pasar todo tipo de información aos afiliados/as do centro de traballo.

- c) Potenciar a participación dos traballadores/as nas asembleas do centro de traballo.
- d) Responsabilizar-se da negociación colectiva.
- e) Transladar á asemblea de afiliados/as as propostas a delegados/as da sección sindical, así como as propostas a candidatos/as pola CIG ás eleccións sindicais na empresa.
- f) Colaborar solidariamente coa CIG no seu conxunto.

Art.- 46: Competencias Congreso CIG

Suprimir a referencia a Presidente/a.

Art.- 48: Composición Consello Confederal.

Modificar apartados a) e b): Tanto federacións como comarcas terán dereito a un representante no consello confederal por cada 1.000 afiliados ou fracción superior a 500.

Art.- 49: Reunións Consello Confederal

Substituir: 'Tres reunións anuais' por 'catro reunións anuais'.

Engadir: Das catro reunións anuais ordinarias do Consello, unha delas destinará-se a facer unha avaliación da situación sociolaboral e a aprobar as liñas fundamentais de traballo da central nos diferentes campos (formación, acción sindical, organización, institucional, internacional...).

Art.- 51:

No apartado d) engadir: Director do departamento de relacións internacionais.

Art.- 53:

Incluir un punto

- 4) De Relacións Internacionais

Art.- 54: Composición da Executiva Confederal

Nova redacción :

A Executiva Confederal estará composta por doce membros, entre eles o Secretario Xeral. Destes doce membros, nove terán dedicación exclusiva á Executiva ocupando cada un deles unha secretaria confederal específica e os outros tres serán vocalías sen secretaria e sen dedicación exclusiva á Executiva, podendo neste caso ocupar calquer outro cargo dentro da central sindical agás o de Secretario/a dunha Unión Comarcal ou Secretario/a Nacional dunha Federación. O Consello confederal ratificará

Art.- 56 : Competencias da Executiva Confederal

Propoñen-se novas redaccións aos seguintes apartados:

- b) Suprimir relacións exteriores
- d) Elaborar propostas e facer seguimento da negociación colectiva, así como facer seguimento dos conflitos laborais de maior transcendencia .
- e) Elaborar propostas e facer seguimento da política da CIG en materia de emprego e de formación profesional dos/as traballadores/as.
- i) Elaborar e xestionar os orzamentos da caixa confederal, participar na xestión das finanzas confederais e facer seguimento da xestión dos servizos de que se dote a CIG, nos termos aprobados polo Consello Confederal.
- n) Propor ao Consello Confederal as persoas que compoñan os Padroados das Fundacións constituídas pola CIG.

Art.- 57: Secretaria Xeral.

Suprimir: na sua ausencia será substituído polo Presidente.

Art.- 58: Presidencia.

Supresión de todo o artigo.

Art.- 62: Asemblea Comarcal

Substituir o texto do actual apartado "b" polo seguinte texto: A Dirección Comarcal fixará o número de delegados para a asemblea comarcal, coa única limitación de que os membros natos non poderán representar máis do 20% do total dos delegados.

Art.- 68: Executiva Comarcal

Nova redacción: A Executiva comarcal é o órgano executivo da unión comarcal, eleito pola asemblea comarcal. Estará composta por un mínimo de 7 membros e un máximo de 11, segundo acordo da Dirección Comarcal.

Art.- 73 (bis)

En caso de constituir-se o Secretariado Comarcal terá as seguintes funcións:

- a) Coordinar a actividade sindical na comarca.
- b) Sincronizar os acordos da Dirección Comarcal.
- c) Compaxinar as distintas campañas que se programen a nivel confederal.
- d) Supervisar o labor das equipas de traballo interfederativas.
- e) Coordinar o traballo planificado polas federacións nas eleccións sindicais.
- f) Calquer outra función que así acorde a dirección comarcal.

Art.- 78: Incompatibilidades internas

Substituir por: O ocupar a responsabilidade dunha secretaria confederal na Executiva é incompatíbel coa pertenza ao órgano executivo nacional dunha federación ou ao órgano executivo dunha unión comarcal. Así mesmo, o exercicio dos cargos de Secretario/a dunha Unión Comarcal ou Nacional dunha Federación é incompatíbel coa pertenza a calquer outro máximo órgano executivo de comarcal, federación ou confederal.

A condición de responsábel dunha secretaria dentro da Executiva Confederal, de secretario/a nacional dunha federación ou de secretario/a dunha unión comarcal, leva implícita a dedicación e dispoñibilidade preferente a ese cargo.

Capítulo 5. Do réxime electoral

Novo artigo:

Todos os cargos unipersoais serán eleitos en votación directa e individual, nos seus respectivos congresos ou asembleas.

Novo artigo:

Os cargos de Secretario/a Xeral da Confederación, Secretario/a de Unión Comarcal, Secretario/a Nacional dunha Federación e os membros da Executiva Confederal, non poderán ser ocupados por

unha mesma persoa por máis de tres mandatos consecutivos. Fai-se excepción desta regra no caso do membro da Executiva Confederal que saia eleito Secretario/a Xeral, que o pode ser independentemente do número de mandatos que leve ocupando cargo na Executiva.

Art. 88: Regulamento financeiro.

Supresión apartado “h” que di: “A fixación da estrutura dos salários e as indemnizacións e a aprobación da súa contía.”

Art.- 89: Cota

Substituir o texto actual por un adaptado á nova situación da cota.

Art.- 93: Idioma oficial da CIG

Engadir: “As publicacións nacionais, páxinas web nacionais e todo tipo de documentos de carácter nacional pasarán, antes da súa edición, polo gabinete nacional de normalización lingüística. Así mesmo, as comarcas, dentro das súas posibilidades, promoverán gabinetes de normalización lingüística que supervisarán as publicacións e documentos que se editen no ámbito comarcal, tanto desde a estrutura comarcal como desde as federacións”.

Adicional sétima.- Da organización territorial

Suprimir o concello de Quiroga na Unión Local do Barco e incorporá-lo á Unión Local de Monforte.



Confederación Intersindical Galega